

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Management intégré, qualité, sécurité, environnement

- Université Claude Bernard Lyon 1 - UCBL

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Formations et diplômes

Pour le HCERES,¹

Didier Houssin, président

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2014-2015

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sciences économiques - Gestion

Établissement déposant : Université Claude Bernard Lyon 1 - UCBL

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Ouverte en 2001, la formation *Management intégré, qualité, sécurité, environnement* (MIQSE) est portée par l'institut universitaire de technologie (IUT), et son département « Génie mécanique et productique ». Elle vise à former des responsables ou assistants Qualité/Sécurité/Environnement principalement pour des entreprises du secteur privé, de toutes tailles, et dans des secteurs d'activité variés. Elle se déroule à Lyon dans le 8^{ème} arrondissement et à Villeurbanne.

Elle accueille une soixantaine d'étudiants par an et s'effectue en alternance par le biais de contrats de professionnalisation, voire sous forme de congé individuel de formation (CIF) pour trois à cinq étudiants. Le cursus comprend 450 heures découpées en six unités d'enseignement (UE) de six à sept crédits européens (ECTS) chacune, auxquelles s'ajoutent un projet tuteuré de six ECTS et 15 ECTS d'activité en entreprise.

L'association de formation professionnelle pour l'industrie (AFPI) rhodanienne, centre de formation des industries de la métallurgie, est associée comme partenaire.

Avis du comité d'experts

L'intitulé des différentes UE permet une bonne lisibilité de la formation, même si une approche plus intégrative pourrait sans doute être retenue. Les UE2 à UE4 sont clairement relatives à la qualité, à la sécurité et à l'environnement, et l'UE5 réunit ces trois composantes dans le système de management intégré. Les UE1 et UE6 sont transversales et les UE7 et UE8 correspondent au projet tuteuré et à l'activité en entreprise. Les contenus correspondent au profil visé, mais la présentation des éléments constitutifs serait souhaitable pour mieux appréhender la structuration interne des UE.

Le recrutement est principalement des régions Rhône-Alpes et limitrophes, hors établissement. Cependant, une dizaine d'étudiants proviennent chaque année de l'IUT de Lyon 1, auxquels s'ajoutent quelques rares étudiants de 2^{ème} année de licence (L2). Les relations avec le milieu professionnel sont fortes, en particulier par le biais d'une convention avec l'AFPI rhodanienne (centre de formation des industries de la métallurgie). Cet appui se traduit également par la présence des entreprises tout au long du processus de formation, du recrutement jusqu'au jury final. Mais il manque des données concrètes ou des exemples illustrant cet investissement.

Il existe localement et nationalement diverses licences professionnelles (LP) plus ou moins proches de cette thématique et dont la plus proche semble être la LP *Coordonnateur qualité, sécurité, environnement* proposée par l'IUT de Nîmes. La concurrence de ces formations ne semble pas se faire ressentir, les besoins du secteur d'activité étant importants.

L'équipe pédagogique est variée, mais il serait souhaitable de la renforcer légèrement en termes d'enseignants-chercheurs (5 à 10 % de plus). Le poids des intervenants professionnels, qui représentent 56 % des volumes d'intervention notamment dans les UE constituant le cœur du métier, est un point positif qui montre clairement l'appui du secteur d'activité.

La constitution et le rôle du comité de pilotage sont précisément définis dans la convention déjà évoquée *supra*, et le pilotage semble très consensuel au travers de plusieurs réunions annuelles, mais il apparaît y avoir dans le dossier une certaine confusion de concept et de rôle entre réunions de coordination, comité de pilotage et conseil de perfectionnement.

L'attractivité de la formation est élevée, car pour un inscrit on compte 4,5 candidats, soit près de 300 par an. Le profil des étudiants est varié, puisqu'ils peuvent provenir de formations de type secondaire ou tertiaire, la grande majorité étant composée de titulaires de diplômes universitaires de technologie (DUT). Le taux de réussite est très satisfaisant, entre 93 et 100 %.

Les taux de réponse aux enquêtes d’insertion sont élevés, entre 83 et 100 % sur les quatre dernières années étudiées, les résultats sont donc significatifs, d’autant plus que sont fournis en annexe les postes occupés par les diplômés. Ces informations montrent que les diplômés occupent principalement des postes de techniciens et d’agents de maîtrise dans l’industrie manufacturière ou les activités de service du secteur privé, le plus souvent en contrat à durée indéterminée (CDI). Le taux de poursuite d’études est néanmoins élevé, de 25 % à 40 % selon les années ; il conviendra donc d’être vigilant sur ce point, même si la demande des entreprises semble aller dans le sens d’une poursuite d’alternance en master.

Éléments spécifiques

Place de la recherche	Il n’y a pas d’information. On peut supposer que les deux enseignants-chercheurs intervenant dans la formation y apportent leur acquis recherche. Ce point pour une LP n’est cependant pas crucial.
Place de la professionnalisation	<p>Cette LP est dispensée uniquement en alternance par le biais de contrats de professionnalisation et de quelques CIF, ce qui constitue une garantie de professionnalisation et d’employabilité en phase avec les besoins du secteur. La réalisation d’un projet tuteuré se concluant par la remise d’un mémoire et d’une soutenance couronne l’ensemble. On note cependant que le rythme d’alternance n’est pas indiqué. Il n’y a pas d’information sur les modalités de suivi des alternants en entreprise (nombre de visites, grille d’acquisition des compétences...)</p> <p>Les intervenants professionnels interviennent dans les UE les plus professionnalisantes.</p> <p>Une convention de partenariat existe entre l’UCBL et l’AFPI rhodanienne ; ce qui garantit une prise en compte des objectifs d’insertion et d’adaptation professionnelle.</p> <p>Trois certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) sont associés à la formation. Une habilitation d’auditeur interne est délivrée aux alternants.</p>
Place des projets et stages	Le poids du projet tuteuré et du stage est de 21 ECTS, soit à peu près un tiers de la formation. Mais on manque d’information sur la façon dont s’insère le projet tuteuré dans la formation, l’articulation entre projet tuteuré, partie entreprise et formation académique.
Place de l’international	On ne dispose pas d’information.
Recrutement, passerelles et dispositifs d’aide à la réussite	<p>Près de 300 dossiers de candidature pour 60 places montrent une bonne attractivité. Il y a une grande diversité des profils des étudiants inscrits, même s’il y a une majorité d’entre eux issue de DUT. Le nombre d’étudiants originaires de L2 est faible. La zone géographique du recrutement est principalement locale/régionale.</p> <p>Le processus de recrutement est classique avec prise en compte du niveau académique et du projet professionnel. Il ne semble pas y avoir d’entretien de sélection, ce qui est étonnant, surtout compte tenu du nombre de candidatures.</p> <p>Compte tenu de la diversité des publics, les modules démarrent par un rappel des notions de base. Le taux de réussite est très bon : il oscille entre 93 et 100 %.</p>
Modalités d’enseignement et place du numérique	<p>Les enseignements sont dispensés sous forme de cours, travaux dirigés, études de cas, mises en situation, mais ces deux derniers termes ne sont pas explicités.</p> <p>L’importance de la communication est soulignée, mais sans que l’on sache exactement dans quelle mesure cet aspect est pris en compte de manière pratique dans les enseignements et l’évaluation.</p> <p>Même s’il y a un cadre institutionnel favorable aux technologies de l’information et de la communication appliquées à l’enseignement (TICE) au sein de l’université, le dossier ne précise pas comment cela est implémenté pour la LP, ce qui est regrettable.</p>
Evaluation des étudiants	La formation pratique le contrôle continu, mais seules des informations générales sont fournies quant aux modalités de contrôle. Les éléments spécifiques aux différentes UE ne sont pas indiqués, en dehors du projet tuteuré qui fait l’objet d’un mémoire et d’une soutenance finale. Les activités en entreprise font également l’objet d’un rapport et d’une soutenance.
Suivi de l’acquisition des compétences	<p>La mise en place d’un livret de professionnalisation qui sert de guide aux trois parties (enseignants, tuteurs entreprises, alternants) est indiqué dans l’annexe « convention de partenariat », mais aucune grille d’évaluation n’est fournie dans le dossier.</p> <p>L’évaluation des compétences à partir de la rédaction d’un mémoire plus soutenance est un point final positif.</p>

<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Une enquête est réalisée par la formation juste après l'obtention du diplôme, ainsi qu'une enquête à 27 mois organisée par l'observatoire de la vie étudiante (enquête nationale). Pour ce dernier type d'enquête, sur 123 diplômés de 2009 à 2011, le taux de réponse est bon, soit 71 %. Globalement, 51 % des diplômés étaient en emploi, principalement en CDI, un peu moins de 10 % étaient en recherche d'emploi. Selon les années, 30 à 40 % ont poursuivi leurs études, ce qui est très élevé pour une licence destinée à une insertion professionnelle immédiate.</p> <p>Les enquêtes internes plus récentes (2011, 2012, 2013) en sortie de formation indiquent des taux de poursuite d'études plus faibles à 25 % en moyenne, mais également des taux de recherche d'emploi qui restent importants (18 à 38 % de ceux souhaitant s'insérer) donc, une insertion immédiate se situant à 50 % en moyenne.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>L'évaluation des enseignements est d'une grande qualité, tant par le processus utilisé que le nombre de répondants, la précision des informations fournies et le souci de transparence.</p> <p>Il y a de nombreux échanges entre les responsables pédagogiques de chacun des deux établissements, et avec les professionnels, mais il semble y avoir confusion entre les rôles respectifs des réunions de coordination, comité de pilotage et conseil de perfectionnement.</p> <p>Aucun exemple n'est donné de recommandation ou d'évolution de contenu suite à ces différentes réunions.</p>

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Un très fort investissement multiforme des milieux professionnels.
- Un programme clair et structuré, logique et cohérent.
- Une bonne attractivité vis-à-vis des étudiants.
- Une insertion professionnelle plutôt bonne à 27 mois, abstraction faite des poursuites d'études.

Points faibles :

- Trop de poursuites d'études (25 à 40 %), sans doute causées par quelques difficultés d'insertion immédiate en sortie de formation.
- Des UE un peu trop thématiques alors même qu'il est question de management intégré.
- Des informations concrètes manquantes, par exemple le rythme d'alternance, les grilles d'évaluation des compétences, l'utilisation des contenus de réunions... et donc, d'une manière générale un manque de précision sur les moyens réellement mis en œuvre pour le suivi des alternants dans l'entreprise.

Conclusions :

Cette licence professionnelle répond à un réel besoin et est bien positionnée dans son environnement socio-économique régional ; elle bénéficie de l'appui des milieux professionnels, tant en termes d'accueil d'alternants que d'implication dans les enseignements et au sein de structures de concertation. L'insertion professionnelle à moyen terme est satisfaisante, avec un taux significatif de CDI, essentiellement dans des entreprises privées. Cependant, le taux de poursuite d'études est trop important, même s'il semble provenir en partie d'un besoin des entreprises pour des formations de niveau Bac+5. Il serait souhaitable de fournir comme indicateur le taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDI dans la même entreprise, et peut-être de s'interroger sur les effectifs qui semblent trop importants par rapport aux potentialités d'embauche immédiate.

Le dossier est plutôt bien documenté et très fourni en termes d'annexes, mais manque néanmoins de précisions sur des points cruciaux, notamment le rythme d'alternance, les modalités précises d'évaluation des étudiants et de suivi de l'acquisition des compétences.

Observations de l'établissement